

# **FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM REKRUTMEN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKANBARU**

Oleh :

**IKA HARMEI SALINA**

**Pembimbing: Dadang Mashur, S.Sos M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 288293

Telp/Fax. 0761-63277

## **ABSTRACT**

*The success of the development is inseparable from the dedication of the apparatus of Government in carrying out its duties properly, because in practice it takes a clean government apparatus, authoritative and has high capabilities. The embodiment of a functioning State apparatus serving the public, professional, transparent, free of corruption, collusion and nepotism. To create a good government apparatus, then determined from the recruitment process. Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru is responsible for the conduct of the procurement officers. This is a function of the Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru. The process of recruitment is done in order to full fill the needs of civil servants in terms of the number of reliable and have the ability in their field. The purpose of the study is to know the functions of the Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru in a recruitment officer in the Government environment Pekanbaru and to know the factors that affect the function of the Agency's Staffing area in a recruitment officer in the Government environment Pekanbaru.*

*The concept of the theory used is an organization that started from the guidelines for activities, a source of legitimacy, the standard implementation, a standard of rational motivation and basic organizing. This research uses qualitative research methods with the study of descriptive data. In data collection, the author uses interview techniques, observation, and documentation. With the use of key informants as a source of information and analysis of the data.*

*The results of this research resulted in the conclusion that the role of the Agency in the implementation of Regional Staffing recruitment officers in the Government environment Pekanbaru has been running well the views of the activity guidelines are used, the standard execution of the recruitment, motivation and standards. While that factor – factors affect that affects Body step Kepegawain Area of the city of Pekanbaru in the recruitment of employees in the Government environment Pekanbaru is the infrastructure that has not been adequate as a computer and a human resources recruitment activities have not been adequate in terms of the number of recruitment methods and the control that uses a computer system.*

**Keywords:** *Recruitment and implementation Functions*

## PENDAHULUAN

Pada dunia internasional, Indonesia diklasifikasikan sebagai negara berkembang, sehingga Indonesia menyadari pentingnya melaksanakan pembangunan untuk pertumbuhan ekonomi dan sosial. Pembangunan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyatnya. Hal ini menjadi tanggung jawab bangsa Indonesia untuk mewujudkan cita-cita pembangunan Indonesia.

Pekanbaru menuju kota metropolitan tentu terus melakukan pembangunan. Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah berupa pembangunan fisik dan non fisik. Dalam upaya pembangunan non fisik salah satunya adalah pembangunan sumber daya manusia. Pemerintah kota Pekanbaru memiliki visi yakni menjadikan kota Pekanbaru sebagai kota metropolitan yang madani, dalam hal ini pemerintah kota Pekanbaru terus melakukan reformasi pelayanan pemerintahannya agar visi yang sudah digagas tersebut dapat segera tercapai. Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kota Pekanbaru diperlukan sumber daya manusia yang handal dan tepat pada tugas dan fungsinya masing-masing, keseriusan pemerintah kota Pekanbaru untuk meningkatkan sumber daya manusia dilihat dari salah satu misi kota Pekanbaru adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki komponen tinggi bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing ditingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Keberhasilan pembangunan tidak terlepas dari dedikasi aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik,

karena dalam pelaksanaannya dibutuhkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Perwujudan aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Di era globalisasi sekarang ini, peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, perlu diarahkan kepada peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan.

Tampak jelas bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur dirasakan sangat penting. Manusia adalah sumber daya paling penting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan pembangunan. Betapapun sempurnanya aspek ilmu dan teknologi serta ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan dalam pembangunan dapat tercapai. Masalah sumber daya manusia belakangan ini semakin populer dikalangan aparatur pemerintahan. Sebenarnya masalah sumber daya manusia bukanlah hal baru dikalangan pegawai negeri sipil (PNS), tetapi saat ini menjadi hangat karena banyak pihak yang percaya bahwa pelaksanaan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tujuan dalam strategi pemerintah, sehingga pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk memainkan peranan penting dalam kedudukannya sebagai pemikir,

perencana, dan pelaksana pembangunan nasional, oleh karena itu, pegawai negeri sipil (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu mendapat perhatian yang lebih seksama dan mendesak untuk dilaksanakan karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung dari aparatur pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil (PNS), yang sekarang berubah nama menjadi Aparatur sipil negara (ASN) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sangat kuat persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Namun, yang terjadi saat ini profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud.

Kultur kerja pegawai negeri sipil (PNS) tampaknya sulit untuk dielakkan di setiap instansi pemerintah. Pasalnya, budaya dan sistem lingkungan kerja di instansi pemerintah umumnya lebih berorientasi kepada pelayanan publik dan bukan kepada produk. Akibatnya, kinerja

dan disiplin pegawai pun tidak jauh dari tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) serta tata aturan birokrasi yang sudah baku. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan, pegawai negeri sipil (PNS) juga selalu berlandaskan hanya kepada petunjuk pelaksanaan (juklak) dan petunjuk teknis (juknis), surat keputusan, surat tugas, dan sejenisnya. Karena wajar jika di setiap unit dan lingkungan kerja pemerintah dan perguruan tinggi negeri banyak ditemukan pegawai negeri sipil yang terkesan kurang produktif. Namun realitanya pada saat ini aparatur pemerintah pada umumnya bukan menjadi *public servant* atau pelayan bagi masyarakat tetapi sebaliknya mereka lebih untuk dilayani oleh masyarakat. Bahkan yang lebih parah lagi para aparatur pemerintah kurang memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini disebabkan karena aparatur pemerintah memiliki permasalahan yang kompleks dan membutuhkan sistem kerja yang profesional, yang dapat dimulai dari proses rekrutmen pegawai yang lebih selektif, yang mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam.

Namun demikian, hal itu bukan berarti PNS tidak memiliki potensi. Saat ini justru banyak PNS yang potensial namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Lagi pula, kemampuan atau potensi yang dimiliki PNS sangat tergantung kepada atasan masing-masing di setiap unit kerja. Jika atasan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam pemberdayaan bawahannya, maka ada kesempatan PNS itu bekerja sesuai potensi yang dimilikinya. Jadi, adanya stigma terhadap kinerja pegawai di kalangan PNS boleh jadi akan hilang manakala potensi PNS itu diberdayakan sesuai keahlian yang

dimilikinya. Tidak hanya sebagai pelayan masyarakat tapi juga sekaligus dalam bidang yang membutuhkan keahlian khusus, misalnya, bidang teknik atau riset.

Permasalahan yang muncul pada rekrutmen biasanya terkait dengan kecilnya anggaran yang tersedia untuk dapat merekrut pegawai secara optimal. Akibatnya adalah seringkali dalam proses ini tidak dapat mengumumkan kebutuhan atau lowongan secara luas, misalnya lewat media massa nasional. Dengan disebarkannya pengumuman secara luas akan berakibat jumlah pendaftar yang sangat besar dan dikhawatirkan instansi yang bersangkutan tidak mampu menyeleksi jumlah pelamar yang cukup besar tersebut dengan anggaran dana yang terbatas, sehingga cara yang ditempuh biasanya hanya melalui pengumuman secara terbatas di instansi, atau langsung ke sumber bibit unggul seperti universitas besar. Selain itu, kegiatan rekrutmen akan menjadi sulit, karena pemerintah daerah dalam hal ini dibatasi oleh pemerintah pusat, walaupun perencanaan pemerintah daerah sudah bagus. Dalam proses rekrutmen pemerintah daerah harus mengusulkan terlebih dahulu formasi dan jumlah yang dibutuhkan, kemudian pemerintah pusat akan menilai dan menyetujui usulan tersebut. Namun, pengajuan yang dilakukan tidak dapat sepenuhnya diterima, karena harus memperhatikan prinsip *good governance* dan reformasi birokrasi sehingga anggaran yang dikeluarkan pemerintah efektif dan efisien digunakan. Dengan cara ini diharapkan pendaftar dapat diseleksi tidak terlalu besar dan dapat memilih bibit unggul yang ada. Namun kelemahannya adalah terjadi diskriminasi terhadap calon

pelamar yang lain yang tidak terjangkau informasinya dan bukan alumni universitas besar.

Kota Pekanbaru yang memiliki visi menjadikan kota Pekanbaru sebagai kota metropolitan yang madani tentu harus melakukan perbaikan di berbagai sektor, terutama di dalam sektor publik dan sedang melakukan upaya reformasi birokrasi demi terwujudnya visi tersebut. Dengan adanya perbaikan di bidang pelayanan birokrasi kepada masyarakat, tentu akan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat di kota Pekanbaru. Untuk menunjang proses pelayanan publik tentu pemerintah kota Pekanbaru melakukan perbaikan khususnya sarana prasarana, sumber daya manusia dan sistem penganggaran yang baik pula. Sumber daya manusia yang dibutuhkan demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan tersebut harus unggul dari segi kualitas dan mencukupi dalam segi kuantitasnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil. Kualitas sumber daya manusia adalah kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai negeri sipil dan jumlah pegawai yang mencukupi sesuai dengan standar kebutuhan pegawai yang dimiliki oleh kota Pekanbaru tentu harus terpenuhi.

## **1. Organisasi**

Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengenal berbagai jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan diantara kita menjalani sebagian besar dalam kehidupan organisasi (atau sedikitnya dipengaruhi oleh berbagai macam organisasi). Organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan didalam

kehidupan manusia apalagi dalam kehidupan modern. Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan yang dapat dilaksanakan hal-hal atau kegiatan yang dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu, dapat dikatakan bahwa organisasi membantu masyarakat dalam mengetahui kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan.

**Bernard** dalam **Cahyani (2003:3)** mengatakan bahwa organisasi adalah orang-orang berhubungan satu dengan yang lain, mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut **Bernard** dalam **Toha (2011:167)** Menyatakan bahwa organisasi itu adalah suatu sistem kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi secara sadar, atau suatu kekuatan dari dua manusia atau lebih.

Menurut **Subekhi (2013:5)** terdapat beberapa fungsi tujuan organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pedoman bagi kegiatan  
Ini dilakukan melalui gambaran hasil-hasil diwaktu yang akan datang. Fungsi tujuan memberikan arah dan pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dan harus dilakukan.
2. Sumber legitimasi  
Ini akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan sekitarnya.
3. Standar pelaksanaan  
Bila tujuan dilaksanakan secara jelas dan dipahami, ini dapat memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi.
4. Standar motivasi  
Ini berfungsi sebagai motivasi dan identifikasi karyawan yang penting. Pada kenyataannya, tujuan organisasi

sering memberikan insentif bagi para anggota.

## 5. Dasar rasional pengorganisasian

Tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi. Fungsi tujuan sebagai dasar rasional pengorganisasian berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya dan implementasi.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen dan MSDM menurut beberapa ahli dapat dilihat sebagai berikut:

Abdurrahmat Fathoni dalam **Subekhi (2012:22)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya, manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya, dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. **Samsudin (2006:22)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai faktor pertama dan utama proses

pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan.

### 3. Rekrutmen

Perekrutan tenaga kerja yang baru bagi suatu perusahaan atau organisasi merupakan tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, karena perekrutan tenaga kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya perencanaan. Menurut **Hasibuan (2003:40)** menjelaskan bahwa Penarikan atau perekrutan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut **Rivai (2004 : 160)**, menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Perekrutan dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan atau formasi dengan beraneka alasan.

Perekrutan tenaga kerja yang baru bagi suatu perusahaan atau organisasi merupakan tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, karna perekrutan tenaga kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya perencanaan. Menurut **Hasibuan (2003 : 40)** menjelaskan bahwa :

“Penarikan atau perekrutan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan”

**Bernadin dan russel** rekrutmen merupakan proses penemuan dan penarikan

para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan (**Sulistiyani 2002 : 134**).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menyajikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi dan wawancara di Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru. Dari hasil penelitian terkumpul sejumlah data yang diperlukan tentang fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekrutmen pegawai di lingkungan pemerintahan kota Pekanbaru.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam proses pembangunan yang dilakukan. Proses pembangunan dilakukan oleh pemerintah baik dalam hal fisik dan non fisik, pembangunan non-fisik diantaranya adalah pembangunan sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kuantitas. Berkualitas berarti memiliki kemampuan/kompetensi yang sesuai dengan bidang dan memiliki produktivitas tinggi. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis ditemukan permasalahan yang terjadi di lingkungan aparatur sipil negara yang didalamnya termasuk pegawai negeri sipil adalah :

1. Pegawai negeri sipil sebagai aparatur sipil negara masih kurang produktif dalam bekerja, atau dengan kata lain produktivitas kerja rendah.
2. Pegawai negeri sipil sebagai pelayan publik dan dalam bekerja tidak mengerti tentang tugas pokok fungsi suatu pekerjaan yang diembannya. Sehingga pencapaian tujuan dari



pekerjaan tersebut tidak dapat diwujudkan.

3. Kekurangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru membuat pegawai negeri sipil merangkap beberapa jabatan.

Permasalahan tersebut di atas merupakan perilaku dari pegawai negeri sipil yang seharusnya bekerja melayani masyarakat, namun pada kenyataannya masih ditemukan pegawai negeri sipil yang tidak bekerja sesuai tugas, pokok dan fungsinya. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Pekanbaru merupakan suatu badan yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan unsur pendukung tugas pemerintah daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Pekanbaru melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Pemerintah. Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, BKD fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, pengajian, kesejahteraan, disiplin, serta pemberhentian pegawai.
- b. Penyusunan formasi pegawai.
- c. Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai.
- d. Penyelenggaraan penempatan.

Dari beberapa peran BKD dalam melaksanakan fungsi pengelolaan kepegawaian daerah di atas, terdapat pula peran pengadaan/ rekrutmen pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh BKD kota

Pekanbaru yaitu dimulai dari tahap perumusan perencanaan pengadaan/rekrutmen pegawai dan pelaksanaan pengadaan/rekrutmen pegawai negeri sipil tersebut. Dalam hal ini penulis berfokus kepada tugas pokok dan fungsi atau peran Badan Kepegawaian Daerah dalam Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai saja.

#### **A. Pedoman Bagi Kegiatan**

Pedoman bagi kegiatan, melalui penggambaran hasil-hasil akhir diwaktu yang akan datang. Tujuan berfungsi sebagai pedoman bagi kegiatan pengarahan dan penyaluran usaha-usaha dan kegiatan-kegiatan para pegawai organisasi. Dalam hal ini fungsi tujuan memberikan arah dan pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dan harus tidak dilakukan atau dikerjakan. Dalam penetapan tujuan tentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau kebijakan publik, atau dengan kata lain peraturan perundang-undangan merupakan pedoman awal bagi penetapan tujuan dan pelaksanaan suatu kegiatan.

- a) Kebijakan teknis pelaksanaan rekrutmen

Kebijakan yang menjadi pedoman dalam kegiatan rekrutmen mengatur proses rekrutmen tersebut. Kebijakan yang dimaksud tidak hanya berisi aturan secara umum tetapi memuat pula ketentuan yang bersifat teknis, sehingga pelaksanaan rekrutmen dapat dilaksanakan dengan baik. Pedoman kegiatan yang dimaksudkan adalah pedoman yang menjadi standar/acuan yang digunakan dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil di kota Pekanbaru yang dilakukan oleh BKD kota Pekanbaru.

## **B. Sumber Legitimasi**

### **a) Dukungan dari lingkungan sekitar**

Sumber legitimasi dapat meningkatkan pelaksanaan fungsi organisasi karena dengan adanya sumber legitimasi suatu organisasi akan jelas kedudukannya. Legitimasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi. Sumber legitimasi yang dimaksud dalam segi hukum berbentuk peraturan perundang-undangan yang berisi kebijakan-kebijakan yang bersifat mengatur dan memaksa. Dengan adanya sumber legitimasi maka, suatu organisasi akan jelas kedudukan dan tujuannya ketika dibentuk. Legitimasi dapat bersumber dari karisma seorang pemimpin, secara tradisional dan legal yakni melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perspektif administrasi, sumber legitimasi tentu saja dapat dilihat dari melalui peraturan perundang-undangan yang berisi suatu kebijakan yang mengatur dan menjelaskan kedudukan organisasi tersebut. Dengan adanya kejelasan secara administrasi suatu organisasi, maka suatu organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta akan mendapatkan perhatian dan dukungan dari masyarakat sekitar.

## **C. Standar Pelaksanaan**

### **a. Penentuan formasi pegawai**

Bila pedoman kegiatan dinyatakan secara jelas dan dapat dipahami akan memberikan standar langsung bagi penilaian pelaksanaan kegiatan (prestasi) organisasi. Setelah pedoman dipahami dengan baik, maka pelaksanaan suatu kegiatan tentu saja akan memiliki standar, standar pelaksanaan sangat perlu

ditentukan, agar tujuan dari pelaksanaan tersebut dapat terwujud.

### **b. Pengumuman Persyaratan**

Setelah proses perencanaan dilakukan dengan diketahui secara pasti formasi yang akan dibuka, dan kriteria atau persyaratan bagi pelamar yang sesuai, maka proses selanjutnya dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil adalah pengumuman.

### **c. Pelamaran**

Persyaratan ditentukan dari kriteria setiap bidang/formasi yang dibutuhkan. Persyaratan yang dimaksud adalah memuat kriteria pelamar yang dibuktikan melalui dokumen-dokumen penting yang menjadi alat pertimbangan dalam pelaksanaan rekrutmen.

### **d. Penyaringan (seleksi)**

Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen adalah penyaringan atau seleksi. Seleksi sangat penting dilakukan agar menghasilkan pegawai negeri sipil yang berkualitas yaitu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang diembannya.

### **e. Penempatan dan Pengangkatan**

Pengangkatan merupakan hasil akhir dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil. Sebelum dilakukan pengangkatan, maka terlebih dahulu diumumkan hasil tes pelamar yang telah mengikuti seluruh rangkaian tes. Setelah dilakukan pengumuman hasil dari tes tersebut, maka sebelum dilakukan pengangkatan dilakukan penempatan terlebih dahulu terhadap pelamar yang dinyatakan lulus berdasarkan hasil tes yang dirangking oleh panitia pelaksana rekrutmen.



#### **D. Standar Motivasi**

Sumber motivasi dapat bersumber dari pedoman, standar pelaksanaan dan tujuan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi dapat memberikan motivasi tersendiri dalam proses pelaksanaan suatu kegiatan. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di kota Pekanbaru dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil.

##### **a) Pengisian formasi (kebutuhan pegawai)**

Pengisian formasi yang kosong dilakukan oleh BKD kota Pekanbaru, mengingat salah satu fungsi organisasi tersebut adalah penyelenggaraan pengadaan/rekrutmen dan seleksi calon pegawai. Tujuan rekrutmen dilakukan agar rekrutmen tersebut menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, loyalitas dan berdedikasi sebagai aparatur pemerintah. Apabila tujuan organisasi tercapai, maka akan mendapatkan penghargaan atau konsekuensi dari suatu tindakan tersebut, dengan demikian tujuan mampu mendatangkan motivasi bagi pegawai negeri sipil.

#### **E. Dasar Rasional Pengorganisasian**

##### **a) Tujuan organisasi**

Tujuan organisasi merupakan suatu dasar perancangan organisasi. Fungsi tujuan sebagai dasar rasional pengorganisasian berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan, pola penggunaan sumber daya dan implementasi berbagai unsur perancangan organisasi seperti pola komunikasi, mekanisme pengawasan, departementasi, dan sebagainya. Tujuan organisasi yang dalam perancangan harus realistis, jelas, dan sederhana.

## **2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekrutmen pegawai di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru**

Dalam melaksanakan sebuah tugas pokok dan fungsi tentu akan mengalami berbagai kendala atau hambatan yang dihadapi. Faktor-faktor mempengaruhi timbul dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh BKD Kota Pekanbaru. Faktor penghambat dapat mempengaruhi keberhasilan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Munculnya masalah - masalah yang dapat mempengaruhi fungsi BKD tersebut dapat bersumber pada internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil penelitian lapangan ditemukan berbagai macam faktor yang mempengaruhi yang dapat menghambat keberhasilan dari fungsi BKD kota Pekanbaru dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut, yaitu antara lain sebagai berikut :

##### **a. Sarana/Prasarana**

Sarana/prasarana merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh BKD kota Pekanbaru. Tersedianya sarana/prasarana yang baik dan tepat guna dapat mendukung pelaksanaan rekrutmen di kota Pekanbaru.

##### **b. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber daya manusia adalah seluruh potensi kemampuan yang dimiliki oleh manusia serta karakteristik, sosial dan ekonomi yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan organisasi. Dalam sebuah organisasi faktor sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi fungsi dari

organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya. Dari segi kualitas sumber daya manusia diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, memahami tugas, pokok dan fungsinya, dan memiliki kompetensi yang handal dibidangnya. Selain itu, jumlah sumber daya manusia harus sebanding dengan pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga fungsi organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik, mengingat faktor penggerak dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen pegawai di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru maka diperoleh kesimpulan dari indikator – indikator yang digunakan untuk melihat bagaimana fungsi Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru adalah suatu lembaga pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan kepegawaian, dimana secara langsung Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru sangat berperan terhadap pelaksanaan rekrutmen PNS di kota Pekanbaru. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan

peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai di lingkungan Pemerintah kota Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sudah adanya kejelasan pedoman kegiatan rekrutmen, sumber legitimasi, standar pelaksanaan, yang mencakup tahapan rekrutmen, standar motivasi, dan dasar rasional pengorganisasian.

2. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : faktor sarana/prasarana dan faktor sumber daya manusia. Sarana/prasarana yang dibutuhkan seperti komputer yang sudah diisi dengan program CAT tidak dimiliki oleh BKD kota Pekanbaru, sehingga pelaksanaan seleksi (ujian) harus dilakukan di BKN Regional XII kota Pekanbaru. Selain itu, sumber daya manusia atau pegawai BKD dalam pelaksanaan rekrutmen kurang dari segi jumlah, dan minimnya pengetahuan tentang sistem online menggunakan komputerisasi yang baru.

### **B. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai fungsi Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen pegawai di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar pelaksanaan rekrutmen PNS dapat terus berjalan dengan baik, ada baiknya

dalam pelaksanaan rekrutmen tersebut tetap berusaha menjalankan tahap demi tahap dalam proses rekrutmen tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku dan aturan yang telah yang ditentukan, sehingga pegawai yang akan diterima adalah orang-orang yang benar-benar sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan jabatan yang akan diisi. Pelaksanaan rekrutmen PNS yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru sudah baik, keadaan ini sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk masa yang akan datang.

2. Pengadaan sarana/prasarana yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen harus dilakukan. Seperti pengadaan komputer untuk ujian TKD, agar rekrutmen dapat selesai tepat waktu. Selain itu, kebijakan dari unsur pimpinan untuk menjadwalkan pegawai yang tergabung dalam panitia seleksi, harus dibebastugaskan dari pekerjaan kantor, agar fokus pada pelaksanaan rekrutmen, sehingga pelaksanaan rekrutmen menjadi semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Cahyani, Ati. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : PT Grasindo
- Fathoni, Abdurrahmad. 2005. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung

Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia

Heene, Aime Dkk. 2010. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Jakarta : PT Refika Aditama

Marwansyah dan Mukaran. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung

Manullang. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Pasolong, Harbani. 2002. *Teori Administrasi Publik*. Jakarta : Alfabeta

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Subekhi, Akhmad dan Jauhar Muhammad. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prestasi Pustaka Karya

Suharyanto dan Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Sulistiyani, Ambar T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.

Tampubolon, P. Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Toha, Miftah. 2011. *Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta : PT Kencana

Winardi. 2006. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset

#### **Dokumen :**

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional No. 9 Tahun 2012 Tentang

Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Pekanbaru No. 85 Tahun 2013 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja lembaga teknis daerah di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru